

image not found or type unknown



Данная тема: «Условия трудового договора в современных условиях» очень актуальна, так как трудовой договор является центральным правовым институтом трудового законодательства и науки трудового права. Более того, его роль в регулировании трудовых отношений в последние годы значительно возросла.

Что же такое трудовой договор? Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, заключаемое в письменной форме. В Трудовом договоре прописываются взаимные права и обязанности работодателя и работника соответственно.

Так, в соответствии с трудовым договором работник обязуется надлежащим образом выполнять работу, которая соответствует его квалификации, а работодатель в свою очередь обязуется предоставить работу работнику, обеспечить нормальные условия труда, вовремя и в полном объеме осуществлять выплату заработной платы.

Давайте разберём, какой перечень документов работника нужен для оформления трудового договора.

Для того чтобы принять сотрудника на работу, необходимо запросить у работника следующие документы:

- паспорт гражданина;
- трудовая книжка;
- ИНН;
- СНИЛС – страховое свидетельство ПФР;
- документы об образовании;
- документ воинского учета, в случае, если гражданин является военнообязанным;
- медицинская справка.

В некоторых случаях, чтобы принять сотрудника на работу, необходимо наличие у него медицинской справки. Медицинская справка необходима в случае принятия на работу несовершеннолетнего, а также в случае работы в пищевой промышленности, в сфере общественного питания. Так, например, предусмотрено обязательное прохождение медицинской комиссии для водителей, охранников,

работников, контактирующих с пищевой продукцией (поваров), медицинского персонала (врачей, медсестер). Для получения медицинской справки принимаемый на работу сотрудник должен пройти медицинское обследование в медицинском учреждении (центре). После такого обследования медицинское учреждение выдаст документ, который подтвердит возможность работы в сфере, для которой необходима медицинская справка.

В трудовом договоре должны быть указаны (ч. 1 ст. 57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество работника;
- наименование работодателя или фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующим полномочием.

Полномочие может быть предусмотрено учредительными документами работодателя (уставом), локальным нормативным актом (например, приказом о наделении работника полномочиями), трудовым договором, должностной инструкцией или законом;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- место и дата заключения договора.

При этом условия, которые включаются в трудовой договор, разделены на обязательные и дополнительные.

Сейчас мы рассмотрим обязательные (существенные) условия трудового договора.

Все условия трудового договора должны соответствовать требованиям действующего трудового законодательства.

Трудовой договор с сотрудником, принимаемым на работу, должен содержать все обязательные (существенные) условия труда. Так, обязательными для внесения в трудовой договор являются следующие условия:

1) место работы (т.е. наименование работодателя) (абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2) должность согласно штатному расписанию, профессии, специальности с указанием квалификации. Также здесь должен быть указан конкретный вид

поручаемой сотруднику работы (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

3) дата начала работы. Если заключается срочный трудовой договор, то здесь также указывается срок действия этого договора и обстоятельства (причины), согласно которым заключается этот срочный трудовой договор (абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

То есть, указывается, что сотрудник привлекается к работе по срочному соглашению на определенный период с указанием даты увольнения. В случае если после завершения срочного трудового договора сотрудник продолжает работать, то такой срочный трудовой договор переqualифицируется в бессрочный трудовой договор. Трудовой договор, в котором срок действия не указан, считается заключенным на неопределенный срок. В этом случае считается, что сотрудник принят на работу на постоянной основе (ч. 3 ст. 58 ТК РФ);

4) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

5) режим рабочего времени и времени (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

6) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В этом случае должна быть указана характеристика условий труда на рабочем месте (абз. 7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

7) условия труда на рабочем месте (абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

8) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (например, характер работы может быть разъездным или в пути) (абз. 8 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

9) условие об обязательном социальном страховании работника (абз. 10 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

10) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (абз. 11 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Дополнительные условия трудового договора.

В трудовом договоре можно предусмотреть дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством. Например, дополнительно можно предусмотреть условия о

конкретном рабочем месте (абз. 2 ч. 4 ст. 57 ТК РФ), о выплате выходного пособия в повышенном размере (ч. 4 ст. 178 ТК РФ), неразглашении коммерческой тайны (абз. 4 ч. 4 ст. 57 ТК РФ) и другие условия.

В заключение можно сказать, что трудовой договор является центральным институтом отрасли права, а также основанием возникновения трудовых отношений. В представленном реферате была дана краткая характеристика основного круга вопросов, связанных с трудовым договором.

В ходе исследования было раскрыто понятие трудового договора; проанализировано содержание трудового договора; исследованы виды трудовых договоров.

Тема достаточно объёмна, интересна и, несомненно, актуальна на сегодняшний день. Благодаря изучению этой темы можно оградить себя от возможных ошибок при заключении такого важного документа как трудовой договор.

Хочется верить, что сегодня гораздо большее количество людей юридически грамотны в этом вопросе, так как мы все устраиваемся на работу и увольняемся. Если мы будем компетентны в этом вопросе, нас никогда не обманут, и мы сможем, опираясь на ТК РФ, защитить себя при увольнении, рассудить насколько грамотно составлен наш трудовой договор. Из чего можно сделать вывод, что тема очень актуальна и должна быть изучена всеми.